

Alimentari - Artigianato

Accordo del 31/01/2022

Ipotesi di Accordo del 06/12/2021

Accordo di rinnovo del 23/02/2017

Accordo di rinnovo del 19/11/2013

CCNL del 27/04/2010 - Decorrenza: 01/01/2010 - Scadenza: 31/12/2012

Sinossi

Imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane

Parti Stipulanti

Flai Cgil - Federazione Lavoratori Agroindustria, Fai Cisl - Federazione Agricola Alimentare Ambientale E Industriale, Uila Uil - Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari, Casartigiani - Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani, Claii - Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane, Confartigianato Alimentazione, Cna Alimentare - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa

Anzianità di servizio

Validità dal 01/01/2010

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Livelli	Importi in lire	Importi in euro
1° S	65.000	33,57
1°	56.000	28,92
2°	48.000	24,79
3° A	42.000	21,69
3°	37.000	19,11
4°	34.000	17,56
5°	31.000	16,01
6°	28.000	14,46

Tutti i lavoratori, compresi quelli attualmente in forza, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

Norma transitoria

Ai lavoratori che al 1° luglio 1993 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal c.c.n.l. per il livello nel quale sono inquadrati.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 34 - Aumenti periodici di anzianità per il settore alimentare](#)

Apprendistato

Validità dal 01/12/2013

Apprendistato professionalizzante

Durata:

- 1° Gruppo (livelli 1°, 1°S): 5 anni
- 2° Gruppo (livelli 2°, 3°a, 3°, 4°): 5 anni
- 3° Gruppo (livello 5°): 3 anni e 6 mesi

Retribuzione: è pari alle seguenti percentuali applicate sulla retribuzione tabellare del livello di destinazione finale:

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	84%	84%	84%	91%	91%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	90%	95%	95%	95%	100%	100%
3°	70%	70%	75%	95%	95%	95%	100%			

Riferimenti CCNL

[Accordo di rinnovo del 19-11-2013 - Nuovo Art. 58 - Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 167/2011](#)

Banca ore

Validità dal 01/12/2013

L'azienda dovrà evidenziare mensilmente, in busta paga, la quantità di ore di straordinario accantonata ai fini del presente istituto. Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data; tale importo sarà calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Per ogni ora prestata ed accantonata, ai fini del presente istituto, verrà riconosciuta, in aggiunta alla relativa maggiorazione contrattuale prevista nel presente articolo una ulteriore quota oraria pari al 4%.

Sono ammesse, in sede di confronto a livello regionale, diverse regolamentazioni del recupero del lavoro supplementare e straordinario di cui al presente articolo e, comunque, nel caso di costituzione di meccanismi di gestione di banca-ore, tale recupero seguirà la regolamentazione e le modalità operative previste per la stessa banca-ore.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Accordo di rinnovo del 23-02-2017 - Nuovo Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Ipotesi di Accordo del 06-12-2021 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

Congedo matrimoniale

Validità dal 01/12/2013

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Impiegati: durante il periodo di congedo decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile.

Operai e apprendisti: hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito durante il congedo; tale trattamento economico è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 50 - Congedo matrimoniale](#)

Ferie

Validità dal 01/12/2013

I lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie pari a 173 ore.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, non dovrà essere inferiore a 30 giorni.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 29 - Ferie](#)

Festività

Validità dal 01/12/2013

Sono considerati giorni festivi le festività nazionali e infrasettimanali, considerate tali a norma di legge, le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo e la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione con altra giornata sarà concordata nell'ambito delle imprese.

4 novembre: viene retribuita come festività coincidenti con la domenica.

Riferimenti CCNL

Festività sopresse**Validità dal 01/12/2013**

In relazione alle quattro festività religiose sopresse dalla legge n. 54 del 1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruivano di 4 giornate di permessi retribuiti.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 28 - Festività](#)

Flessibilità oraria**Validità dal 01/01/2010**

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 80 ore annue.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei 6 mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto per il lavoro straordinario

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

Indennità cassa**Validità dal 01/01/2010**

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione tabellare.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 40 - Indennità maneggio denaro e cauzione - Escluso per il settore della panificazione](#)

[Accordo di rinnovo del 19-11-2013 - Art. 40 - Indennità maneggio denaro](#)

Indennità funzione - Quadri**Validità dal 01/01/2010**

Al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di € 36,15 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 65 - Norme particolari per i quadri del settore alimentare](#)

Infortunio e Malattia Professionale**Validità dal 01/01/2010**

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 46 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio](#)

Lavoro a tempo determinato**Validità dal 01/01/2019**

Si applica la normativa legale prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Il CCNL in vigore prevede quanto segue:

Campo di applicazione:

in aggiunta alle ipotesi previste dalla legge, vengono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato fatte salve le attività stagionali:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Durata e Proroghe:

Massimo 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Proseguimento oltre la scadenza:

Il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento del limite massimo.

Intervalli temporali:

Non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Affiancamento in caso Sostituzione:

Fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Limiti numerici:

Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Esclusione dai limiti:

Sono esenti da limitazioni quantitative i primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero le aree geografiche e le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Diritto di precedenza:

Il lavoratore che presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza.

Riferimenti CCNL

[Ipotesi di Accordo del 06-12-2021 - Nuovo Art. 38 - Contratto a tempo determinato](#)

Lavoro domenicale

Validità dal 01/01/2010

Il lavoro effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo è considerato lavoro festivo .

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, fatta salva la maggiorazione.

Maggiorazioni :

- lavoro domenicale: 40%;
- lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%;

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Accordo di rinnovo del 23-02-2017 - Nuovo Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Ipotesi di Accordo del 06-12-2021 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

Lavoro festivo

Validità dal 01/01/2010

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, fatta salva la maggiorazione.

Maggiorazione: 40%;

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Accordo di rinnovo del 23-02-2017 - Nuovo Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Ipotesi di Accordo del 06-12-2021 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

Lavoro notturno**Validità dal 01/01/2010**

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Maggiorazioni:

- lavoro notturno: 30%;

- lavoro notturno a turni in ciclo continuo: 30%.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Accordo di rinnovo del 23-02-2017 - Nuovo Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Ipotesi di Accordo del 06-12-2021 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

Lavoro stagionale**Validità dal 01/01/2019**

Il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e s.m.i., anche in caso di attività stagionale in senso ampio (concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali).

Nell'arco dello stesso ciclo stagionale la **durata complessiva** massima sarà di 8 mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe e rinnovi.

La disciplina sulla **successione dei contratti** di lavoro a tempo determinato non trova applicazione per le attività stagionali.

Periodo di prova: ridotto in misura del 70% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

Riferimenti CCNL

[Ipotesi di Accordo del 06-12-2021 - Nuovo Art. 38 - Contratto a tempo determinato](#)

Lavoro straordinario**Validità dal 01/01/2010**

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di sei giornate settimanali; o l'orario giornaliero stabilito) o le 40 ore settimanali.

Maggiorazioni: non cumulabili (la maggiore assorbe la minore)

- lavoro straordinario diurno: 30%;
- lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati): 50%;
- lavoro straordinario festivo o domenicale: 60%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 60%;

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Accordo di rinnovo del 23-02-2017 - Nuovo Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

[Ipotesi di Accordo del 06-12-2021 - Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore](#)

Malattia**Validità dal 01/01/2010**

Periodo di comporto: il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi. In caso di più assenze i

periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Trattamento economico: In caso di malattia l'azienda deve erogare agli operai un'integrazione del trattamento corrisposto per conto dell'INPS fino al raggiungimento delle seguenti aliquote della normale retribuzione di fatto netta:

- per malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni, 100% a partire dal 4° giorno di assenza;
- per malattia di durata superiore a 6 giorni, 100% a partire dal 1° e fino al 180° giorno di assenza.

Per gli impiegati il trattamento economico è equivalente, ma integralmente a carico dell'azienda.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 46 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio](#)

Maternità e paternità

Validità dal 01/01/2010

Si applica la normativa legale prevista dalla legge 151/2001 e s.m.i.

Il CCNL in vigore prevede quanto segue:

Integrazione c/datore: integrazione al 100% per il periodo di astensione obbligatoria.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 47 - Gravidanza e puerperio](#)

[Ipotesi di Accordo del 06-12-2021 - Art. 47 - Gravidanza e genitorialità](#)

Mensilità Aggiuntive

Validità dal 01/01/2010

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 36 - Gratifica natalizia](#)

Orario di lavoro

Validità dal 01/01/2010

Orario normale

L'orario di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Orario turnisti

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 22 - Orario di lavoro](#)

Part-time

Validità dal 01/12/2013

Tipologia di contratti: Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno;
- c.d. "misto".

Lavoro supplementare e straordinario: è consentita la prestazione di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato.

Il lavoro supplementare è ammesso fino al raggiungimento del 85% dell'orario a tempo pieno settimanale. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di superamento di tale limite e fino al raggiungimento dell'orario pieno settimanale, il lavoro supplementare sarà retribuito con una maggiorazione pari al 20%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative

straordinarie, cui si applica la stessa disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Clausole elastiche e flessibili: con specifico patto scritto, si potranno prevedere:

- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa;
- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario (clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part time verticali o misti):

a) comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;

b) erogando al lavoratore una maggiorazione del:

- 10% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
- 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Le lettere a) e b) non si applica ai contratti di lavoro part-time, che prevedono la clausola elastica e/o la clausola flessibile, sottoscritti per lo svolgimento di prestazioni da rendersi:

- a) nel fine settimana;
- b) durante le vacanze natalizie e pasquali;
- c) per i periodi delle ferie estive e invernali.

In tali casi il datore di lavoro, ovvero il lavoratore, può comunicare la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa con un preavviso di 1 giorno. Per le predette prestazioni è prevista una maggiorazione del 3% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Trattamento economico e normativo: Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione, in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali riproporzionate in base all'orario svolto;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dai presente C.C.N.L.

Malattia: In caso di part time verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Riferimenti CCNL

[Accordo di rinnovo del 19-11-2013 - Nuovo Art. 37 - Lavoro a tempo parziale \(part-time\)](#)

Periodo di prova

Validità dal 01/01/2010

La durata del periodo di prova, rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

Livelli	Periodi
1 S	6 mesi
1	6 mesi
2	5 mesi
3 A	4 mesi
3	3 mesi
4	2 mesi
5	1 mese e 1/2
6	1 mese
apprendisti	1 mese

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 46; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Le Parti convengono che, in caso di riassunzione di personale già occupato nei 24 mesi precedenti presso la stessa azienda con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già espletato.

Il periodo di prova per il personale stagionale è ridotto in misura del 70% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente C.C.N.L. per la generalità dei lavoratori.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 20 - Periodo di prova](#)

[Accordo di rinnovo del 19-11-2013 - Nuovo Art. 20 - Periodo di prova](#)

Permessi - Riduzione di orario

Validità dal 01/01/2010

Ogni lavoratore ha diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 22 - Orario di lavoro](#)

Permessi e Congedi

Validità dal 01/08/2022

Per lutto e malattia parenti

Si applica la normativa legale prevista dalla legge 53/2000 e s.m.i.

Il CCNL in vigore prevede quanto segue:

3 giorni lavorativi al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio).

Per assistenza a persone disabili

Si applica la normativa legale prevista dalla legge 104/1992 e dal d.lgs. 151/2001 e s.m.i.

Per cure per gli invalidi

Si applica la normativa legale prevista dal d.lgs. n. 119/2011 e s.m.i.

Per donne vittime di violenza

Si applica la normativa legale prevista dal d.lgs. n. 80/2015 art. 24 e s.m.i.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 45 - Permessi retribuiti straordinari](#)

Preavviso di Dimissioni

Validità dal 01/01/2010

Le dimissioni del lavoratore non in prova dovranno aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Livello	Operai	Impiegati
1o S		3 mesi
1o		2 mesi
2o		1 mese
3o A	1 mese	1 mese
3o	1 mese	1 mese
4o	15 giorni (di calendario)	1 mese
5o	15 giorni (di calendario)	1 mese
6o	15 giorni (di calendario)	-

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 56 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)

[Accordo di rinnovo del 19-11-2013 - Art. 21 Bis - Classificazione del personale delle imprese di panificazione](#)

Preavviso di Licenziamento

Validità dal 01/01/2010

Il licenziamento del lavoratore non in prova dovrà aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Settore Alimentazione

Livello	Operai	Impiegati
1o S		3 mesi
1o		2 mesi
2o		1 mese
3o A	1 mese	1 mese
3o	1 mese	1 mese
4o	15 giorni (di calendario)	1 mese
5o	15 giorni (di calendario)	1 mese
6o	15 giorni (di calendario)	-

Settore panificazione

A1S, A1	1 mese
A2, A3, A4	15 gg (di calendario)
B1, B2, B3S	1 mese
B3, B4	15 gg (di calendario)

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 56 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)

[Accordo di rinnovo del 19-11-2013 - Art. 21 Bis - Classificazione del personale delle imprese di panificazione](#)

Retribuzione - Elementi

Validità dal 01/01/2010

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 32 - Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare](#)

Retribuzione - Elemento aggiuntivo ass. integrativa

Validità dal 01/02/2013

La mancata iscrizione al fondo sanitario, SAN. ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità

Riferimenti CCNL

[Accordo di rinnovo del 19-11-2013 - Art. 15 - Assistenza sanitaria integrativa - SAN. ARTI.](#)

[Accordo di rinnovo del 23-02-2017 - Nuovo Art. 15 - Assistenza sanitaria integrativa - SANARTI](#)

Retribuzione - Elemento aggiuntivo bilateralità**Validità dal 01/01/2022**

L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 si intende integralmente recepito all'Interno del CCNL Area Alimentazione-Panificazione e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

Si riporta di seguito quanto disciplinato dall'accordo Interconfederale 17.12.2021:

'[...] a partire dal 1° gennaio 2022, ovvero dalla data di sottoscrizione dei rinnovi dei CCNL di categoria ove successiva, le imprese non aderenti alla Bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.'

Riferimenti CCNL

[Accordo di rinnovo del 23-02-2017 - Nuovo Art. 14 - Diritto alle prestazioni della bilateralità](#)

[Accordo del 31-01-2022 - 1\)](#)

Retribuzione - Quota oraria**Validità dal 01/01/2010**

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 31 - Determinazione della retribuzione oraria](#)

Trasferta**Validità dal 01/01/2010**

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori dalla circoscrizione del Comune ove ha sede l'impresa presso la quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfetari tra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore. Non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Nota a verbale

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante ed a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 41 - Trasferte - Escluso per il settore panificazione](#)

[Accordo di rinnovo del 23-02-2017 - Nuovo Art. 41 - Trasferte](#)

Trattamento di fine rapporto**Validità dal 01/01/2010**

Il trattamento di fine rapporto è calcolato ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297

Riferimenti CCNL

[CCNL del 27-04-2010 - Art. 57 - Trattamento di fine rapporto](#)